

УДК 32.12.332

А. Г. Жарінова, канд. екон. наук, доц.,
Київський національний університет
технологій та дизайну

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИКОМ ПРИМНОЖЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

АНОТАЦІЯ. У статті викладено результати досліджень щодо визначення та обґрунтування процесу управління розвитком персоналу, доведено, що на сьогоднішньому етапі розвитку інтелектуальний капітал перетворюється на головний виробничий ресурс як підприємства, так і суспільства загалом.

АННОТАЦИЯ. В статье изложены результаты исследований относительно определения и обоснования процесса управления развитием персонала, доказано, что на сегодняшнем этапе развития интеллектуальный капитал превращается в главный производственный ресурс как предприятия, так и общества, в целом.

Annotation. In the article the results of researches are expounded in relation to determination and ground of process of management development of personnel, it is well-proven that on the today's stage of development an intellectual capital grows into the main production resource of both enterprise and society, on the whole.

Ключові слова: інтелектуальна активність, інтелектуальний капітал, людський капітал, персонал, сукупний капітал.

Ключевые слова: интеллектуальная активность, интеллектуальный капитал, человеческий капитал

Keywords: intellectual activity, intellectual capital, human capital

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Основа процесів формування і примноження інтелектуального капіталу — розвиток інтелектуальних ресурсів, втілених у персоналі підприємств. У цій ситуації розвиток персоналу стає основою стратегічної орієнтації на посилення конкурентних переваг підприємств, що обумовлює особливу актуальність теоретичного опрацювання і методичної формалізації процесу розвитку персоналу:

Сьогодні ринок праці вважається самим турбулентним з усіх ринків і відрізняється найгострішою боротьбою за таланти, знання і компетенції фахівців. Посилюються умови взаємодії працівників з підприємством, знижується їх лояльність до організацій, підвищується мобільність. Часті зміни роботи ведуть до значних витрат для підприємств, необхідності підбору і утримання персоналу. В зв'язку з цим для характеристики стану персоналу і визначення перспективи розвитку варто формувати вимоги до основних категорій персоналу та розробляти нові підходи до управління розвитком персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Роль розумової діяльності сьогодні настільки велика, що людство часто поділяють за ознаками розвинутості чи нерозвинутості інтелектуального потенціалу, і разом з тим, за ознаками успішного чи бездарного його використання. Країни з нерозвинутим інтелектуальним потенціалом чи ті, в яких він слабо задіяний і не створені умови для його перетворення на капітал — це безперечні маргінали [7, с. 2].

Інтелектуальний капітал (далі ІК) — основа забезпечення конкурентних переваг підприємств. Ці переваги визначаються достатністю ІП співробітників і ефективним управлінням, що створює умови для розкриття особистої і колективної творчості.

Проте у багатьох країнах з ринковою економікою традиційні стосунки між працівником і керівництвом підприємства починають руйнуватися. Розробка нових стратегій, кадрової політики і підходів до управління персоналом вимагає часу, економічної і теоретичної підтримки. В першу чергу має бути проведений аналіз

існуючого стану. Далі слід сформулювати перспективу розвитку підприємства на найближчі три — п'ять років і в забезпечення цієї стратегії виробити вимоги до персоналу, здатного реалізувати перспективні плани.

Метою статті є дослідження процесу управління розвитку персоналу як фактора примноження інтелектуального капіталу

Виклад основного матеріалу. Структура кадрів підприємств, зазвичай представлена науковим, інженерно-технічним і виробничим персоналом, а також складом менеджерів підприємства. Вивчення динаміки кадрових змін проведено по трьом основним процесам: руху в підприємство та з нього і кар'єрне просування на підприємстві.

Вимоги до персоналу (загальні професійні і основні спеціальні) сформульовано з урахуванням загальної стратегії розвитку персоналу і стратегії розвитку виробництва.

Загальні професійні вимоги визначають базовий ресурс людини: освіту, кваліфікацію, стаж роботи, здоров'я і вікову структуру. Відповідність працівника цим вимогам підтверджується персональними документами, систематично відстежується і коригується за підсумками кожного року.

Основні спеціальні вимоги розробляються з урахуванням ситуаційних змін і забезпечують досягнення актуальних корпоративних цілей працівниками відповідного виду діяльності: адміністративно-правовою, організаційно-виробничою, фінансово-економічною, комерційною і кадровою. Виконання цих вимог відбивається в рекомендаціях, відгуках атестаційних комісій і експертів. Результати аналізуються щокварталу і накопичуються в міру роботи співробітника.

Ресурсний потенціал людини — знання, навички, досвід і результати його практичної роботи визначають його компетентність.

Компетентність — реальний чинник конкурентоспроможності людини. Згідно з вимогами ІСО 9000-2000 підприємства повинні забезпечувати компетентність свого персоналу. Компетентність і сприятливий імідж (привабливий зовнішній вигляд і гідна поведінка людини в суспільстві) формують репутацію людини. Досвід свідчить, що в *існуючих* обставинах нові підходи до управління пов'язуються саме з компетентністю, яка зазвичай узгоджується із займаною посадою і виконанням функціональних обов'язків.

Вимоги до компетентності менеджерів визначаються володіннями різними видами знань: базовими, спеціальними, методичними.

Базові знання потрібні для обіймання відповідної посади і виконання загальних функцій менеджменту, до яких належать:

- прогноз — орієнтація на перспективу розвитку підприємства;
- цілеспрямованість — вибір і визначення мети, завдання і оцінка результатів діяльності;
- планування — розробка плану і програми дій для досягнення поставленої мети;
- організація — створення команди і розподіл роботи серед виконавців;
- забезпечення ресурсами — визначення необхідних засобів і контроль їх витрачання;
- технологія виконання робіт — вироблення і ухвалення управлінських рішень;
- мотивація — створення необхідних умов для успішної роботи персоналу;
- реалізація — виконання управлінських рішень у напрямі досягнення мети.

Спеціальні знання потрібні для конкретної діяльності в областях бюджетування, складання балансів, організації управління виробництвом, збуту продукції, розробки виробів, закупівель, контролю якості.

Методологічні знання потрібно для управління командою, проектом, процесом, персоналом.

Вимоги до компетентності фахівців усіх підрозділів співвідносяться з бажаними результатами і необхідними навичками, що безпосередньо відносяться до процесів і технологій виробництва. На думку автора, кожен працівник сучасного підприємства повинен відповідати не лише вимогам фізичного стану і інтелектуальним здіб-

ностям, але і певним особовим якостям. Наприклад, ефективність менеджменту фірми багато в чому залежить від уміння управлінців працювати командою, встановлювати партнерські стосунки, у тому числі з підлеглими. Це дозволяє долати бар'єри протиріч, наявні між стратегічними цілями, тактичними кроками і формальною структурою підприємства, з одного боку, і фактичними (соціально-психологічними, клановими і особовими) інтересами людей, сконцентрованими іноді не на кінцевому результаті та «завтра» з однієї сторони, а на збереженні статусу, рості заробітної плати і «сьогодні», — з іншої. Необхідність обліку особових якостей і спрямувань співробітників при формуванні груп, призначенні «ключових персон» на керівні посади, формуванні стратегічного резерву персоналу неодноразово знаходила підтвердження в практиці підприємств, тому вимоги до особових якостей працівників повинні включати: лояльне відношення до фірми, ініціативність, витримку і прагнення до самоудосконалення. Особливу значущість мають особові вимоги, що пред'являються до менеджерів. Вони повинні уміти логічно формулювати думки і переконливо говорити, надихаючи і активізувати виконавців на творчу роботу; уміти слухати і чути людей; мати витримку і такт [10]. Зміни особових якостей, на відміну від змін компетентності, — процес тривалий і малоперспективний. Тому підбір і розставляння менеджерів на ключові позиції вимагають індивідуального підходу, вивчення їх особових якостей.

При формуванні команди слід враховувати також психологічну сумісність людей, що роблять загальну роботу. При цьому надзвичайно важливо переконатися в розумінні і прийнятті кожним членом команди кінцевого результату підприємства — якісної продукції або послуги — як свого головного інтересу або врахувати (як можна точніше) невідповідність в стратегічній орієнтації його інтересів і інтересів фірми [1, 4, 11]. Враховуючи, що діяльність менеджера повністю описується такими трьома атрибутами, як посада, фактична роль і компетентність [11], відмітимо наступне.

1. Вимоги до ресурсних можливостей людини описуються посадовою інструкцією і підтверджуються документами кадрової служби.
2. Результати діяльності обумовлені реальною компетенцією людини і проявляються у фактичній ролі, яку він виконує в повсякденній роботі. (Міра відповідності компетенції і ролі описується «профілем».) Високі результати підтверджують наявність необхідної компетентності (ресурсу) для виконання обов'язків на цій посаді.
3. Мінімальна відмінність між вимогами і «профілем» сприяє формуванню гідної репутації.

Функціональні зв'язки формуються в міру необхідності рішення різних виробничих завдань, виконань проектів, впровадження нових процесів. Ці зв'язки потрібні для активізації резервного потенціалу підприємства і сприяють адаптації підприємства в середовищі, що міняється. Ефективна взаємодія по функціональних зв'язках сприяє розвитку гнучкості і поліпшенню керованості, залежить від навичок командної роботи, компетентності і креативності менеджерів.

Фактичні зв'язки формуються особовими, дружніми, сімейними, спорідненими стосунками, тому є слабо керованими, але істотно позначаються на роботі команд, підрозділів, впливаючи на ділову атмосферу, комунікативність і інформованість персоналу, відбиваються на взаємодії і по формальних, і по функціональних зв'язках. Для поліпшення керованості нині набувають поширення PR-технології, вживані (як у взаєминах із зовнішніми структурами, так і усередині організацій) для зниження негативних проявів.

Вивчаючи взаємини між працівниками, слід враховувати такі елементи як: підпорядкованість керівництву, рівноправ'я партнерів і домінування лідерів. Характеризувати взаємини між членами команди можна мірою особового впливу (дії) і позитивною спрямованістю; такою, що означає сприяння досягненню поставленої мети (роботі в команді), або негативною, такою, що свідчить про небажану перешкоду (слабкій роботі команди).

Допустимо, що стосунки по формальних і функціональних зв'язках апіорі організовані так, що сприяють ефективній роботі (досягненню поставленої мети), а фактичні зв'язки допомагають, перешкоджають або виявляються даремними. В цьому випадку з'являється можливість моделювати різні ситуації і прогнозувати наслідки, отримувати відповіді на багато питань, пов'язаних з формуванням і роботою команди, коригувати ситуацію, змінюючи склад команди і відповідно мотивуючи діяльність її членів.

Оптимальним можна рахувати такий склад команди, при якому фактичні стосунки матимуть ту ж спрямованість, що і формальні і (чи) функціональні, а особові якості сприяти розвитку цих стосунків. Причому в одному випадку найбільш важливою особовою якістю може бути стиль управління, що відрізняється наполегливістю і креативністю, в іншому — неупередженістю і готовністю давати оцінку результатам діяльності підлеглих на основі фактів, а не «дозвільних» пояснень причин невдач. При усьому різноманітті важливою якістю керівника вважається здатність підтримувати свій авторитет і особовий вплив як на підлеглих і рівних по статусу, так і вищестоящих за посадою. Таким чином, запорукою успіху можуть стати:

- відповідність між особовими особливостями менеджера і вимогами, необхідними йому при роботі на цій посаді і в команді з конкретними колегами

- відсутність протиріч між формальними повноваженнями, визначеними в посадових інструкціях і реальною відповідальністю за фактичні дії в яких проявляються компетентність, особові особливості і інтереси.

Для дослідження причин динаміки кадрового руху і особових взаємин вимагається зібрати достатній об'єм об'єктивної інформації, для збору даних необхідно використовувати спеціальні методи, що враховують корпоративні особливості конкретного підприємства і відповідають представленим вимогам. Автор дотримується наступних визначень цих вимог:

- перевага повинна означати низьку вартість для організаторів, невисоку трудомісткість для респондентів і експертів і достовірність результатів;

- точність повинна характеризувати рівень аналізу при малій чисельності респондентів;

- адаптивність повинна свідчити про якість даних, гнучкість, активність, оперативність.

Збір інформації, що проводиться автором в процесі діагностичного дослідження стану персоналу і динаміки кадрового руху на підприємствах, дозволяє врахувати ресурсні можливості і особові характеристики спеціалістів-«творців» і менеджерів-«батьків», особливості діяльності підприємства, вплив з боку зовнішнього оточення і умов, що складаються на ринку праці.

Враховуючи, що кожен метод має як позитивні, так і негативні особливості, при зборі даних для отримання об'єктивної інформації використовувалися різні методи, у тому числі:

- анкетування по опитаних листах;

- індивідуальні і групові, стандартизовані і нестандартизовані (проблемно-орієнтовані, розвиваючі) інтерв'ю;

- спостереження, що проводяться професіоналами: психологами, менеджерами по персоналу, соціологами і консультантами;

- вивчення документів, що відбивають діяльність команди менеджерів, ухвалення рішень, виконання обов'язків;

- тести для виявлення особових особливостей;

- дискусії з різними категоріями персоналу (молодими фахівцями, студентами-практикантами, аспірантами, стажистами та ін.).

Для обробки і аналізу зібраної інформації автором був використано апарат статистичного аналізу — метод множинної регресії, що дозволяє моделювати і усебічно досліджувати реальні дані, де всі змінні піддаються логічному поясненню. Цим забезпечується і підтверджується достовірність отриманих результатів.

1. Структура кадрового складу підприємства галузі в процентному розподілі: по рівню освіти; тривалість роботи на підприємстві; віку персоналу; дипломованості менеджерів, експертів, консультантів і аудиторів до загального числа керівних працівників підприємства; співвідношенню дипломованих молодих фахівців по відношенню до загальної чисельності працівників, зайнятих в науково-дослідному секторі підприємства, і працівників, зайнятих в науково-дослідному секторі, по відношенню до виробничого персоналу, відповідає реальності (таблиця. 1—5, рис. 1).

Таблиця 1

ЗРАЗКОВИЙ РОЗПОДІЛ ПЕРСОНАЛУ ПО РІВНЮ ОСВІТИ[12]

Рівень освіти	Розподіл персоналу, %
Середнє	62,51
Неповне вище	18,34
Вище	14,19
Вище і сертифікати	3,62
Два вищих	0,63
Вчений ступінь	0,58
Міжнародний диплом	0,13

Таблиця 2

ЗРАЗКОВИЙ РОЗПОДІЛ СПІВРОБІТНИКІВ ПО ТРИВАЛОСТІ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ[12]

Тривалість роботи	Розподіл персоналу, %
До 20 років	9,87
15—20	48,21
10—15	24,65
5—10	9,18
3—5	5,11
2—3	1,41
1—2	1,22
Менше року	0,34

Таблиця 3

ЗРАЗКОВИЙ РОЗПОДІЛ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ВІКОМ[12]

Вік	Розподіл персоналу, %
Більше 70 років	0,05
66—70	15,06
61—65	18,04
46—60	28,13
31—45	22,85
24—30	11,23
20—23	4,57
18—19	0,07

Таблиця 4

**ЗРАЗКОВИЙ РОЗПОДІЛ ЧИСЕЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ
ДО ЗАГАЛЬНОГО ЧИСЛА КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ; ДИПЛОМОВАНИХ З НИХ[12]**

Функціональний підрозділ	Розподіл керівників, %	Число дипломованих керівників, %
Науково-дослідне	27,56	11,12
Виробниче	48,52	4,03
Фінансово-економічне	9,05	82,6
Маркетингове, збутове	10,63	33,33
Адміністративно-господарське	3,5	12,5
Соціальне	1,09	50

Таблиця 5

**ЗРАЗКОВИЙ РОЗПОДІЛ ДИПЛОМОВАНИХ (СЕРТИФІКОВАНИХ) ПРОФЕСІОНАЛІВ
ПО ВІДНОШЕННЮ ДО ЗАГАЛЬНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ[12]**

Дипломовані працівники	Відношення до загальної чисельності керівних працівників, %
Консультанти	3,15
Експерти	4,72
Аудитори	7,87
Наставники	9,45

2. Потреба в професіоналах (менеджерах-«батьках»), що мають достатній рівень освіти, досвід практичної роботи, активний вік, здоров'я і що мають необхідні особові якості, відчувається все гостріше з кожним роком. Тому особливу увагу необхідно приділяти діловій кар'єрі менеджерів. Непродумані переміщення в ієрархії фірми багаті великими неприємностями. Це пояснюється багатьма причинами, у тому числі переважаючим значенням особових особливостей менеджера і складністю прогнозу розвитку цих якостей. Не всякий менеджер середнього рівня зможе також ефективно виконувати обов'язки, будучи підвищений на посаді.

3. Інженерно-технічний і виробничий персонал, що забезпечує виконання ключових процесів і життєво важливих функцій, їх повноту і якість, реально підтримують високий рівень і спадкоємність технологічної школи, повинні складати «стратегічне ядро» фірм. До цієї категорії відносяться «нові службовці»: інженери, технологи, оператори, налагоджують устаткування, випробувальних стендів і автоматизованих систем і фахівці інших видів діяльності. Збереження складу, обмін досвідом і постійний розвиток знань, навичок і умінь працівників цієї категорії повинні стати постійною турботою керівництва. Фірми повинні гарантувати цим працівникам постійну зайнятість, продумувати їх переміщення усередині організації, розробляти і впроваджувати в практику спеціальні програми мотивації і підвищення кваліфікації, не допускаючи відходу цінних фахівців, оскільки витрати, порушення нормального ритму роботи і важкий пошук професіоналів на ринку праці украй небажані [9].

5. Досить важко вирішуються питання росту ділової кар'єри (по вертикалі) для промоутерів і дипломованих менеджерів. Ділова кар'єра промоутерів, працюючих з максимально ефективною віддачею впродовж п'яти-семи років і що практично знають усі тонкощі професії, завжди, обмежена недовілкою вакансій в конкретній

структурі підприємства. Тому в основу програм управління діловою кар'єрою цього контингенту має бути покладена ефективна мотивація, що дозволяє утримувати таких працівників на підприємстві і стимулювати їх діяльність [4, 5].

6. Специфічні завдання — професійна підготовка молодих фахівців — майбутнього «стратегічного ядра» підприємства. Підходи до її рішення диктуються ситуацією і часом. Необхідно звернути особливу увагу на відбір молоді для роботи на підприємствах, цільову підготовку (профілююче навчання), практичну діяльність під керівництвом наставників і підвищення кваліфікації.

Робота дипломованого молодого фахівця на підприємстві починається з адаптації до підприємства за підтримки досвідчених співробітників. Дані свідчать, що потенційні можливості кваліфікаційного росту молодих фахівців (по горизонталі) реалізуються в повній відповідності з наміченими програмами. Проте найбільший «вклад» в плінність кадрів відзначається саме серед цього контингенту і приблизно після 1,5 років роботи на підприємстві. Причини цього явища зрозумілі. В зв'язку з цим необхідно застосовувати цілий комплекс заходів для того, щоб цілеспрямовано формувати стратегічний потенціал підприємств.

Пошуком рішення цих проблем нині стали активно і професійно займатися відділи управління персоналом і кадрові служби на багатьох підприємствах.

7. Позитивні зміни у формуванні кадрових ресурсів більшою мірою відзначаються на підприємствах з чисельністю 500 чоловік і більше. На таких підприємствах особлива увага приділяється розробці **системи мотивацій** і формуванню ефективних команд менеджерів, оскільки успіх у бізнесі визначає саме ця категорія професіоналів-управлінців. Проте слід зазначити, що сьогодні управляти технологіями для багатьох менеджерів звичніше, чим управляти бізнесом і людьми [4, 9, 10]. З цієї причини далеко не скрізь розроблені і реалізуються стратегія розвитку, інноваційна, маркетингова і кадрова політики; недостатньо успішно вирішуються фінансові проблеми, не скрізь налагоджена командна робота.

8. З безлічі управлінських завдань до першочергових в області підготовки кадрового ресурсу як ІІ підприємства варто віднести:

- підвищення ефективності менеджменту через розвиток компетентності і формування ефективної команди, здатної забезпечити ефективне управління ресурсами;

- розвиток потенціалу промоутерів і створення умов для їх мотивованої діяльності;

- «виращення стратегічного ядра» персоналу з молодих фахівців, що отримали освіту в нових умовах і пропрацювали на підприємствах два-три роки.

Рішення усіх перерахованих завдань лежить в області вдосконалення системи стимулювання, розвитку мотивації і виховання партнерських взаємин між керівниками і підлеглими і сприяє формуванню і примноженню ІК підприємства.

Висновки. Запропонована концепція розвитку персоналу ґрунтується на принципах системного і процесного підходів і враховує прояв людського чинника, розглядаючи інтелектуальні можливості працівника як ресурс, виконані цілі як результат, а громадське сприйняття діяльності як репутацію. Згідно запропонованої концепції діяльність суб'єктів усіх рівнів зводиться до перетворення:

- ресурсів — основи бізнесу — в результати і репутацію;

- результатів — в ресурси і репутацію;

- репутації, що сформувалася в довкіллі, — в ресурс «довіри» суспільства до фірми, її можливостей і досягнутих результатів.

Запропонований підхід дозволяє досліджувати різні стратегії розвитку підприємств і пояснює тенденції і особливості взаємодії суб'єктів в зовнішньому середовищі. Кожна складова концепції змінюється в часі і схильна до дій багатьох чинників. Це дозволяє досліджувати динаміку розвитку суб'єктів, характеризуючи різні ситуації, що відрізняються значеннями ресурсу, результату і репутації.

Тривалі спостереження поведінкових *реакцій персоналу* і діагностичні дослідження дій різного виду, що систематично проводяться автором, виявили необхід-

ність поліпшення керованості і оперативного ухвалення оптимальних управлінських рішень в умовах значної невизначеності на основі методів моделювання.

Враховуючи той факт, що представлена концепція має «відкриту архітектуру» — змінюваний набір критеріїв оцінки діяльності, моделювання процесів організаційного розвитку було виконано в системі ARIS. Методологія цієї системи, є лідируючою в області економіко-математичного моделювання і, повністю підтверджує запропоновану автором концепцію.

Література

1. Danilov V. Equilibrium analysis of economics with innovations / V. Danilov, G. Koshevoy, A. Sotskov // Journal of Math. Economics. — 1997. — Vol. 27. — P. 195—228.
2. Ходжсонс Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности / Дж. Ходжсонс ; пер. с англ. М. Каждана // Вопросы экономики. — 2001. — № 8. — С. 32—45.
3. Україна у вимірі економіки знань / [Геєць В. М., Александрова В. П., Бажал Ю. М.] ; за ред. акад. НАН України В. М. Геєця. — К.: «Основа», 2006. — 592 с.
4. Друкер П. Ф. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества / Питер Ф. Друкер — М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. — 336 с.
5. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / [О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін.] ; за ред. О. І. Амоші — Донецьк: ІЕП НАН України, 2007. — 328 с. (НАН України. Ін-т пром-сті.)
6. Амоша О. І. Соціально-економічні чинники інноваційного розвитку України / О. І. Амоша // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повідом. Науково-практичної конференції. (Донецьк, 4—5 листопада 2008р.): В 2т. Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки промисловості; Редкол.: О. І. Амоша (відп. ред.) та ін. — Донецьк, 2008. — 344 с.
7. Тоффлер, Э. Революционное богатство/ Элвин Тоффлер, Хейди Тоффлер: — М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ПРОФИЗДАТ, 2008. — 569, [1] с. — (Philosophy).
8. Україна у вимірі економіки знань / [Геєць В. М., Александрова В. П., Бажал Ю. М.] ; за ред. акад. НАН України В. М. Геєця. — К.: «Основа», 2006. — 592 с.
9. Экономика знаний: Коллективная монография / [Колесов В. П., Макаров В. Л., Белова Л. Г.]; отв. ред. д-р экон. наук, проф. В. П. Колесов. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 432 с.

УДК 658.1.: 657.372.32

І. М. Рєпіна, канд. екон. наук, доц.,
докторант кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена питанням формування ефективної амортизаційної політики спрямованої на розвиток процесів оновлення необоротних активів суб'єктів господарювання.

Статья посвящена вопросам формирования эффективной амортизационной политики направленной на развитие процессов обновления внеоборотных активов субъекта хозяйствования.

The article is devoted the questions of forming of effective depreciation policy of directed on development of processes of update of irreversible assets of subjects of menage.

Ключові слова: амортизація, необоротні активи, амортизаційні відрахування, методи амортизації, амортизаційний фонд, амортизаційна політика.